

# माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि पर लिंग, व्यक्तित्व और भावनात्मक बुद्धिमत्ता की भिन्नताके कारणक्रम पर प्रभाव का अध्ययन

Bharti Chouhan<sup>1\*</sup>, Dr. Rajesh Tripathi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Research Scholar, Shri Krishna University, Chhatarpur M.P.

<sup>2</sup> Professor, Shri Krishna University, Chhatarpur M.P.

सार - इस शोध का लक्ष्य कार्य संतुष्टि और लिंग, व्यक्तित्व और भावनात्मक बुद्धि सहित कारकों के बीच संबंधों को देखना है। शोधकर्ताओं ने विषयों से डेटा एकत्र करने के लिए शोधकर्ताओं के साथ-साथ बिग फाइव इन्वेंटरी (बीएफआई) दोनों द्वारा डिजाइन किए गए कार्य संतुष्टि उपाय का उपयोग किया। उच्च स्तर की भावनात्मक बुद्धिमत्ता वाले शिक्षक और निम्न स्तर की भावनात्मक बुद्धिमत्ता वाले शिक्षक दोनों ही अपने काम से अधिक संतुष्ट पाए गए। व्यक्तित्व विशेषताएँ, भावनात्मक बुद्धिमत्ता, माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के लिए नौकरी से संतुष्टि के आँकड़े, भावनात्मक बुद्धिमत्ता का वर्णनात्मक विश्लेषण, और भावनात्मक बुद्धिमत्ता सर्वेक्षण पर डेटा सभी शोध का हिस्सा हैं जिन्हें अब संबोधित किया जा रहा है।

खोजशब्द - कार्य संतुष्टि, भावनात्मक, शिक्षक

-----X-----

## परिचय

शिक्षक की प्रतिबद्धता और प्रभावशीलता प्रेरणा, मनोबल और नौकरी की संतुष्टि पर अत्यधिक निर्भर है। यह इंगित करता है कि किसी भी देश में सभी प्रकार के शैक्षणिक संस्थानों के लिए शिक्षक प्रेरणा और नौकरी की संतुष्टि महत्वपूर्ण घटनाएँ हैं। यह विद्यालय के वातावरण और संस्था की संस्कृति का भी सूचक है। एक अत्यधिक संतुष्ट शिक्षक विद्यालय को उसके उच्चतम स्थान पर लेने का प्रयास करता है। यदि शिक्षक अपनी नौकरी से संतुष्ट नहीं हैं, तो स्कूल के प्रदर्शन में सुधार संभव नहीं है। इसका तात्पर्य यह है कि संतुष्ट और प्रेरित स्कूल शिक्षक छात्रों के सीखने को सकारात्मक रूप से प्रभावित कर सकते हैं जबकि असंतुष्ट छात्रों के प्रदर्शन पर नकारात्मक प्रभाव डाल सकते हैं। आजकल विभिन्न योजनाओं और कार्यक्रमों के बावजूद एक सामान्य भावना है कि शिक्षक अपने काम से संतुष्ट नहीं हैं जिसके परिणामस्वरूप शिक्षा का स्तर गिर रहा है। भावनाएँ अधिक तीव्र, अल्पकालिक होती हैं और एक स्पष्ट वस्तु या कारण होती हैं। सकारात्मक और नकारात्मक भावनाएँ समग्र कार्य संतुष्टि से महत्वपूर्ण रूप से संबंधित हैं।

शोधकर्ताके अनुसार, भावनात्मक बुद्धिमत्ता वह चीज है जिसे हम सहज रूप से जानते हैं। उनके अनुसार, भावनात्मक बुद्धिमत्ता एक और श्रेणी की क्षमताओं से संबंधित है, जैसे पारस्परिक संबंध, काइनेस्टेटिक क्षमता, वैचारिक और रचनात्मक सोच, परिप्रेक्ष्य, अनुपात और सहसंबंध। यह बुद्धिमत्ता का एक रूप है जिसमें किसी की स्वयं की और दूसरों की भावनाओं और भावनाओं की निगरानी करने की क्षमता शामिल है, उनके बीच भेदभाव करने और इस जानकारी का उपयोग करने के लिए किसी की सोच और कार्यों का मार्गदर्शन करना है। बाद में, इन लेखकों ने भावनात्मक बुद्धि की अपनी परिभाषा को संशोधित किया, वर्तमान लक्षण वर्णन अब सबसे व्यापक रूप से स्वीकार किया जा रहा है। भावनात्मक बुद्धिमत्ता को इस प्रकार परिभाषित किया जाता है: भावना को समझने की क्षमता, विचार को सुविधाजनक बनाने के लिए भावनाओं को एकीकृत करना, भावनाओं को समझना और व्यक्तिगत विकास को बढ़ावा देने के लिए भावनाओं को विनियमित करना। शोधकर्ताका कहना है कि आम आदमी 'व्यक्तित्व' शब्द का इस्तेमाल दो अर्थों में करता है: कभी-कभी वह किसी परिचित व्यक्ति का वर्णन एक अच्छे या मजबूत व्यक्तित्व के रूप में करता है, जिसका अर्थ है कि उसके पास

### भावनात्मक बुद्धिमत्ता

दोस्तों को जीतने और लोगों को प्रभावित करने के लिए उसका नामांकन करने वाले गुण हैं। अन्य समय में वह लोगों को उनकी सबसे हड़ताली विशेषताओं जैसे विनम्रता, आवेग, आक्रामकता, आदि के संदर्भ में बताता है। शोधकर्ताने व्यक्तित्व को एक व्यक्ति की कुल मनोवैज्ञानिक और सामाजिक प्रतिक्रियाओं के रूप में परिभाषित किया, जो उसके व्यक्तिपरक, भावनात्मक और मानसिक जीवन का संश्लेषण था। उनके व्यवहार और पर्यावरण के लिए उनकी प्रतिक्रियाएं: किसी व्यक्ति के अद्वितीय या व्यक्तिगत लक्षण शब्द चरित्र की तुलना में व्यक्तित्व द्वारा कुछ हद तक कम होते हैं।

### व्यक्तित्व

शोधकर्ताद्वारा व्यक्तित्व की परिभाषा 'उन मनोचिकित्सा प्रणालियों के व्यक्ति के भीतर गतिशील संगठन है जो अपने पर्यावरण के लिए अपने अद्वितीय समायोजन को निर्धारित करते हैं।'। शोधकर्ताका कहना है कि आम आदमी 'व्यक्तित्व' शब्द का इस्तेमाल दो अर्थों में करता है: कभी-कभी वह किसी परिचित व्यक्ति का वर्णन एक अच्छे या मजबूत व्यक्तित्व के रूप में करता है, जिसका अर्थ है कि उसके पास दोस्तों को जीतने और लोगों को प्रभावित करने के लिए उसका नामांकन करने वाले गुण हैं। अन्य समय में वह लोगों को उनकी सबसे हड़ताली विशेषताओं जैसे विनम्रता, आवेग, आक्रामकता, आदि के संदर्भ में बताता है। शोधकर्ताने व्यक्तित्व को एक व्यक्ति की कुल मनोवैज्ञानिक और सामाजिक प्रतिक्रियाओं के रूप में परिभाषित किया, जो उसके व्यक्तिपरक, भावनात्मक और मानसिक जीवन का संश्लेषण था। उनके व्यवहार और पर्यावरण के लिए उनकी प्रतिक्रियाएं: किसी व्यक्ति के अद्वितीय या व्यक्तिगत लक्षण शब्द चरित्र की तुलना में व्यक्तित्व द्वारा कुछ हद तक कम होते हैं। शोधकर्ताको उस रूप में परिभाषित किया गया है जो किसी व्यक्ति को किसी स्थिति में क्या करेगा की एक भविष्यवाणी की अनुमति देता है। व्यक्तित्व में मनोवैज्ञानिक अनुसंधान का लक्ष्य इस प्रकार कानूनों को स्थापित करना है जो विभिन्न प्रकार के सामाजिक और सामान्य पर्यावरणीय परिस्थितियों में विभिन्न लोग क्या करेंगे। शोधकर्ताने व्यक्तित्व की परिभाषा दी है कि 'हमारा व्यक्तित्व इस प्रकार है कि हम जिस चीज से शुरू करते हैं और जो हम जीते हैं।' यह 'समग्र रूप से प्रतिक्रिया' है। शोधकर्ताका कहना है कि व्यक्तित्व कुल व्यक्ति के जैविक कामकाज के विचार का पर्याय है, जिसमें उसके सभी विभिन्न मौखिक रूप से अलग-अलग पहलू शामिल हैं, जैसे कि बुद्धि, चरित्र, ड्राइव, भावुक दृष्टिकोण, रुचियां, समाजशास्त्र और व्यक्तिगत उपस्थिति, साथ ही साथ। उनकी सामान्य सामाजिक प्रभावशीलता के रूप में। शोधकर्ताने कहा कि व्यक्तित्व एक व्यक्ति के गुणों का योग है।

शोधकर्ताके अनुसार, भावनात्मक बुद्धिमत्ता वह चीज है जिसे हम सहज रूप से जानते हैं। उनके अनुसार, भावनात्मक बुद्धिमत्ता एक और श्रेणी की क्षमताओं से संबंधित है, जैसे पारस्परिक संबंध, काइनेस्टेटिक क्षमता, वैचारिक और रचनात्मक सोच, परिप्रेक्ष्य, अनुपात और सहसंबंध। यह बुद्धिमत्ता का एक रूप है जिसमें किसी की स्वयं की और दूसरों की भावनाओं और भावनाओं की निगरानी करने की क्षमता शामिल है, उनके बीच भेदभाव करने और इस जानकारी का उपयोग करने के लिए किसी की सोच और कार्यों का मार्गदर्शन करना है। बाद में, इन लेखकों ने भावनात्मक बुद्धि की अपनी परिभाषा को संशोधित किया, वर्तमान लक्षण वर्णन अब सबसे व्यापक रूप से स्वीकार किया जा रहा है। भावनात्मक बुद्धिमत्ता को इस प्रकार परिभाषित किया जाता है: भावना को समझने की क्षमता, विचार को सुविधाजनक बनाने के लिए भावनाओं को एकीकृत करना, भावनाओं को समझना और व्यक्तिगत विकास को बढ़ावा देने के लिए भावनाओं को विनियमित करना। इमोशन क्वोटिएंट (EQ) 'शब्द का प्रवर्तक थोड़ा अलग दृष्टिकोण रखने वाला रेनवेन बार-ऑन पॉज़ेसिंग है। वह भावनात्मक बुद्धिमत्ता को परिभाषित करता है, जो अपने आप को और माता को समझने, लोगों से संबंधित होने और तत्काल परिवेश से निपटने और पर्यावरणीय मांगों से निपटने में अधिक सफल होने के लिए प्रेरित करता है।<sup>[26]</sup> भावनात्मक बुद्धिमत्ता को भावनाएँस्वयं की भावनाओं को पहचानने, समझने और प्रबंधित करने और दूसरों की भावनाओं को प्रभावित करने के रूप में परिभाषित किया।

### साहित्य की समीक्षा

बुई (2017) ने बिग फाइव पर्सनैलिटी ट्रेक्ट सैंड जॉब संतुष्टि के बीच संबंधों की जांच की ताकि यह पता लगाया जा सके कि इसके साहित्य में वर्तमान साहित्य चुनौती है या नहीं। इसे प्राप्त करने के लिए, यूनुड किंगडम के 7662 उत्तरदाताओं का एक बड़ा राष्ट्रीय नमूना इस्तेमाल किया गया था। पुरुष, महिला, युवा, मध्यम आयु वर्ग और बुजुर्ग उप नमूनों में नौकरी की संतुष्टि पर बिग फाइव लक्षणों के बारे में जांच करने के लिए पदानुक्रमित रजिस्ट्रों को लगाया गया था। परिणाम बताते हैं कि कर्मचारियों के किसी भी समूह में नौकरी से संतुष्टि पर कोई अतिरिक्त प्रभाव नहीं पड़ता है, जबकि उपसमूहों में नौकरी संतोष से जुड़े चार अन्य लक्षणों तक। जितने छोटे कर्मचारी होते हैं, उतने ही बड़े गुण प्रदर्शित करते हैं जो रोजगार पर एक महत्वपूर्ण प्रभाव डालते हैं। यह अध्ययन पुरुष और महिला कर्मचारियों के बीच इस संबंध के अंतर को भी दर्शाता है। इन निष्कर्षों से पता चलता है कि बिग फाइवट्रिट

और नौकरी से संतुष्टि के बीच संबंध साहित्य में दिखाए गए से अधिक जटिल हैं। इसलिए, नौकरी की संतुष्टि के लिए डिस्पेंसल दृष्टिकोण का उपयोग करते हुए, प्रबंधकों को उम्र और लिंग के लिए अलग-अलग दृष्टिकोण अपनाने चाहिए क्योंकि नौकरी की संतुष्टि अलग-अलग उम्र के सैंड लिंग के बीच भिन्न हो सकती है।

**कयाल और दास (2016)** ने पुस्तकालय कर्मचारियों के बीच व्यक्तित्व के स्तर, नौकरी की संतुष्टि और नियमितता या काम करने की स्थिति और इन तीन कारकों के बीच संबंधों का पता लगाने की कोशिश की। तीन कर्मचारियों के साथ एक प्रश्नावली को पुस्तकालय कर्मचारियों को उनकी नौकरी की संतुष्टि और व्यक्तित्व के पांच कारक मॉडल और नियमितता काम करने की स्थिति को मापने के लिए प्रशासित किया गया था। यह पता चला है कि लिंग, उम्र और सेवा अवधि के बीच नौकरी की संतुष्टि में महत्वपूर्ण अंतर है। पुरुष और महिला कर्मचारियों के बीच व्यक्तित्व की विशेषता में महत्वपूर्ण अंतर है। अध्ययन के तहत पुरुष और महिला कर्मचारियों के बीच नियमितता में महत्वपूर्ण अंतर है। यह पाया गया है कि नौकरी से संतुष्टि और नियमितता दोनों का संबंध असंबंधित है। व्यक्तित्व के पांच कारक मॉडल ने कर्मचारियों की नौकरी की संतुष्टि और नियमितता पर एक मजबूत प्रभाव डाला। यह अध्ययन पुस्तकालय कर्मचारियों के व्यक्तित्व और उनकी नौकरी की संतुष्टि के संबंध के बारे में बेहतर समझ प्राप्त करने में मदद करेगा।

**इनमे एट. अल. (2016)** ने यूआईओ विश्वविद्यालय में गैर-शिक्षण कर्मचारियों के बीच नौकरी की संतुष्टि पर आत्म-प्रभावकारिता, व्यक्तित्व और शैक्षिक कारकों के प्रभाव की जांच की। अध्ययन में विश्वविद्यालय के कुल 196 गैर-शिक्षण कर्मचारियों ने भाग लिया। थेरसॉल्ट ने दिखाया कि उच्च आत्म-प्रभावकारिता वाले प्रतिभागियों ने कम आत्म-प्रभावकारिता वाले प्रतिभागियों की तुलना में उच्च स्तर की नौकरी की संतुष्टि की सूचना दी। परिणाम यह भी सामने आया कि बहिर्मुखी कर्मचारियों ने अपने अंतर्मुखी समकक्षों की तुलना में उच्च स्तर की नौकरी की संतुष्टि की सूचना दी। 2-वे एनोवा का उपयोग करते हुए, यह पता चला कि कर्मचारियों के बीच काम की संतुष्टि पर आत्म-प्रभावकारिता और व्यक्तित्व का कोई महत्वपूर्ण प्रभाव नहीं था। हालांकि, स्व-प्रभावकारिता और अवैयक्तिकता के स्वतंत्र प्रभाव के कारण। यह सिफारिश की गई थी कि मनोवैज्ञानिक और अन्य विशेषज्ञ स्टाफिन नाइजीरुनिवर्सिटी के चयन में शामिल हों। अस्पतालों में नर्सों के काम में प्रासंगिक प्रदर्शन पर व्यक्तित्व विशेषताओं और नौकरी की संतुष्टि के प्रभावों को निर्धारित करने के लिए असलानंदिलिडरिम (2017) ने

अध्ययन किया। 500 नर्सों दो अस्पतालों में पहुंचीं, एक सरकारी और दूसरी निजी कंपनी। प्रासंगिक प्रदर्शन के लिए पैमाना, जिसे थेरपसर्चर द्वारा विकसित किया गया था, का उपयोग व्यक्तित्व मापन के लिए 5 कारक व्यक्तित्व परीक्षण के 50 आइटम लघु रूप के साथ-साथ मिनेसोटा जॉब संतुष्टि पैमाने के लिए भी किया गया था। जब सामाजिक जनसांख्यिकीय विशेषताओं, व्यक्तित्व विशेषताओं और प्रतिभागियों की नौकरी की संतुष्टि की जांच की गई, तो कुछ रोजगार विशेषताओं, कृषि-संबंधी उप-आयाम और नौकरी से संतुष्टि को प्रासंगिक प्रदर्शन पर प्रभाव मिला।

**अफ़ोलाबी (2011)** ने नाइजीरिया पुलिस अधिकारियों के बीच नौकरी के प्रदर्शन और नौकरी की संतुष्टि पर भावनात्मक बुद्धि और लिंग के प्रभाव की जांच की। वह रोजगार 2x 2 तथ्यात्मक डिजाइन और साथ ही भावनात्मक चर और स्वतंत्र चर के साथ लिंग के साथ कई प्रतिगमन विश्लेषण। 190 पुलिस कार्यालय को ऐसन एरिया कमांड से अनियमित रूप से चुना गया था। परिणाम बताते हैं कि उच्च भावनात्मक बुद्धिमत्ता वाले पुलिस अधिकारी अधिक संतुष्ट हैं और कम भावनात्मक बुद्धि वाले पुलिस अधिकारियों की तुलना में बेहतर प्रदर्शन करते हैं। इसके अलावा, जिन उत्तरदाताओं के पास पुरुष या महिला भूमिकाएँ होती हैं, वे उच्च भावनात्मक बुद्धिमत्ता वाले होते हैं, जो अपनी भावनात्मकता के साथ कम भावनात्मक बुद्धि वाले पुरुष या महिला भूमिकाएँ निभाते हैं। उपरोक्त के आधार पर, पुलिस अधिकारियों की कार्यकुशलता बढ़ाने के बारे में सिफारिशों की जाती हैं।

**ब्रेकेट एट. अल. (2010)** भावना-विनियमन (ईआरए) के बीच संबंधों की जांच की, जैसा कि मेयर-सलोवी-कारुसो भावनात्मक खुफिया परीक्षण (MSCEIT) द्वारा मूल्यांकन किया गया था, माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच नौकरी की संतुष्टि और जलेबी के साथ। ईआरए क्या सकारात्मक प्रभाव, प्रमुख समर्थन, नौकरी की संतुष्टि, और खराब हुए के एक घटक, व्यक्तिगत उपलब्धि के साथ सकारात्मक रूप से जुड़ा हुआ है। दो मार्ग मॉडल ने सकारात्मक प्रभाव और प्रिंसिपल सपोर्ट दोनों को स्वतंत्र रूप से संबद्ध किया जो कि एसोसिएट्सबेटेनेरा और स्वतंत्र व्यक्तिगत उपलब्धि जॉब संतुष्टि की मध्यस्थता करता है।

**लॉएट. अल. (2008)** ने चीन में अनुसंधान और विकास वैज्ञानिकों के बीच काम के प्रदर्शन पर भावनात्मक खुफिया प्रभाव को केंद्रित किया है। उन्होंने तर्क दिया कि प्रदर्शन पर सामान्य मानसिक क्षमता (GMA) बैटरी के प्रभाव से परे EI नौकरी के प्रदर्शन का एक महत्वपूर्ण भविष्यवक्ता है। यह भविष्यवक्ता प्रभाव चीन में एक बड़ी कंप्यूटर कंपनी के लिए

काम करने वाले अनुसंधान और विकास वैज्ञानिकों के एक अध्ययन के परिणामों से समर्थित है। हमारे परिणामों से यह भी पता चला है कि चीनी उत्तरदाताओं के लिए विकसित एक स्वरिपोर्टड ईआई स्केल, डब्ल्यूएलईआईएस, यू.एस., एमएससीईआईटी में विकसित किए गए पैमाने की तुलना में नौकरी के प्रदर्शन का एक बेहतर भविष्यवक्ता है।

**सैंडर (2011)** ने भावनात्मक ज्ञान और ऑनलाइन सहायक संकाय की गुणवत्ता और छात्रों के बीच संबंधों की धारणा के बीच संबंधों की जांच की भावनात्मक खुफिया और ऑनलाइन सहायक संकाय की नौकरी से संतुष्टि। ऑनलाइन सहायक संकाय प्रतिभागियों ने ट्रिट इमोशनल इंटेलिजेंस प्रश्नावली पूरी की-भावनात्मक बुद्धिमत्ता को मापने के लिए शोर्ट फॉर्म। नौकरी संतुष्टि सर्वेक्षण का उपयोग करके नौकरी की संतुष्टि को मापा गया था। गुणवत्ता की छात्रों की धारणाओं का सर्वेक्षण शब्द के उपयोग से मापा गया था। परिणाम भावनात्मक बुद्धिमत्ता और फैकल्टी को मापने के लिए इस्तेमाल किए जाने वाले अनुदैर्घ्य शिक्षण उपायों के बीच महत्वपूर्ण संबंध नहीं दिखाते थे। हालांकि, भावनात्मक खुफिया और नौकरी से संतुष्टि के बीच एक मध्यम सकारात्मक सहसंबंध स्थापित किया गया था।

### अनुसंधान क्रियाविधि

इस अध्ययन का उद्देश्य माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की कार्य संतुष्टि पर भावनात्मक बुद्धि, व्यक्तित्व और लिंग के प्रभाव की जांच करना था। चूंकि यह अध्ययन माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि पर भावनात्मक बुद्धि, व्यक्तित्व और लिंग के प्रभावों का पता लगाने के लिए किया गया था, इसलिए इस जांच के लिए एक मात्रात्मक दृष्टिकोण सबसे उपयुक्त डिजाइन है। परीक्षण प्रकृति में परीक्षण किए जाने वाले चरों में विचारों को कम करना न्यूनतम था। दुनिया में घटनाओं को देखने और मापने के माध्यम से ज्ञान प्राप्त किया गया था। मात्रात्मक अनुसंधान संशोधित डेटा एकत्र करने के लिए प्रश्नावली, सर्वेक्षण और प्रयोगों का उपयोग किया गया था, आमतौर पर संख्याओं में सारणीबद्ध किया गया था, जो सांख्यिकीय विश्लेषण का उपयोग करके डेटा की विशेषता थी। मात्रात्मक शोधकर्ता विषयों के एक नमूने पर चर को मापते थे और उपयुक्त आंकड़ों जैसे सहसंबंध, टी-महत्वपूर्ण अनुपात, एनोवा, आदि के बीच चर के संबंध को व्यक्त करते थे। इसके अलावा, शोधकर्ता मात्रात्मक डिजाइन की प्रमुख मान्यताओं के बारे में चिंतित था। जहां परिकल्पना का परीक्षण किया गया था और या तो स्वीकार कर लिया गया था। विभिन्न घटनाओं का वर्णन करने या किसी विशेष घटना के विकास की प्रवृत्ति की खोज के लिए एक वर्णनात्मक शोध किया गया था। मात्रात्मक

डेटा की सांख्यिकीय तकनीकों का उपयोग करते हुए, सामान्यीकरण की मांग की गई थी। वर्णनात्मक अनुसंधान का मूल तर्क वर्तमान परिस्थितियों के विकास को न्यायोचित ठहराने में मार्गदर्शन प्रदान करने के लिए वर्तमान प्रथाओं, स्थितियों या उद्यम की प्रभावशीलता को स्थापित करना होगा।

डेटा एकत्र करने के लिए, शिक्षकों के साथ अच्छा तालमेल स्थापित किया गया था और उन्हें अध्ययन के उद्देश्य से अवगत कराया गया था। चयनित नमूने के लिए जॉब संतुष्टि स्केल, इमोशनल इंटेलिजेंस इन्वेंटरी और बिग फाइव इन्वेंटरी को प्रशासित किया जाएगा। फ्रंटेज में, लिंग, स्थान आदि का पता लगाने के लिए अन्वेषक द्वारा माध्यमिक शिक्षकों के बारे में व्यक्तिगत जानकारी शामिल की गई थी। सभी शिक्षकों को आपूर्ति की गई पुस्तिका में वस्तुओं का जवाब देने के लिए उचित समय लेने की अनुमति दी गई थी। जब यह आश्वासन दिया गया कि प्रजा सभी पैमानों पर खरी उतरी है, तो उन्हें उनसे एकत्र किया गया और धन्यवाद दिया गया। माध्यमिक शिक्षकों से जानकारी प्राप्त करने के बाद, निरीक्षक ने उत्तरदाताओं द्वारा दिए गए उत्तरों का आकलन करने के लिए स्कोरिंग कुंजी का उपयोग किया। सभी प्रतिक्रियाओं की एक संख्या पहचानने योग्य थी। डेटा के संगठन को अन्वेषक द्वारा आगे के सांख्यिकीय विश्लेषण के लिए डिजाइन किया गया था।

### डेटा विश्लेषण

#### कार्य संतुष्टि के लिए वर्णनात्मक विश्लेषण

माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों से प्रतिक्रियाएँ एकत्र करने के बाद अन्वेषक ने प्रतिक्रियाओं के परिणामों को खोजने के लिए डेटा को सारणीबद्ध रूप में व्यवस्थित किया है। पिछले अध्याय में अन्वेषक ने नमूने के जनसांख्यिकीय गुणों का उल्लेख किया है। वर्तमान अध्ययन के लिए कुल नमूना आकार 888 है। इनमें से 478 पुरुष शिक्षक हैं और 410 महिला शिक्षक हैं। अध्ययन का मूल उद्देश्य माध्यमिक शिक्षकों की भावनात्मक बुद्धिमत्ता, व्यक्तित्व लक्षणों और लिंग के साथ नौकरी की संतुष्टि के बीच संबंध खोजना है। अन्वेषक तीन उल्लिखित उपकरणों के मानदंडों की भी गणना करता है जिनका वर्णन पिछले अध्याय में किया गया है। कार्य संतुष्टि को मापने के पैमाने से (स्केल 1) निम्नलिखित आंकड़े एकत्र किए जाते हैं जिनका उल्लेख तालिका में किया गया है:

कार्य संतुष्टि पैमाने से प्राप्त परिणामों से पता चला कि 206 (23.19%) माध्यमिक शिक्षक पुरुष और महिला दोनों उच्च कार्य संतुष्टि में स्थित हैं, 558 (62.84%) माध्यमिक शिक्षक

औसत स्तर की नौकरी से संतुष्टि के हैं और 122 (13.74%) शिक्षक हैं। निम्न स्तर की कार्य संतुष्टि में स्थित हैं। लिंग के आधार पर विश्लेषण करने पर पता चलता है कि क्रमशः 20.92% और 25.85% पुरुष और महिला शिक्षक अपने शिक्षण कार्य से अत्यधिक संतुष्ट हैं जबकि 16.32% और 11.22% पुरुष और महिला शिक्षक कम संतुष्टि रखते हैं। दूसरी ओर बड़ी संख्या में पुरुष शिक्षकों और महिला शिक्षकों ने क्रमशः 62.76% और 62.93% ने नौकरी से संतुष्टि का औसत स्तर दिखाया है। यह परिणाम इंगित करता है कि पश्चिम बंगाल में अधिकांश माध्यमिक शिक्षक अपनी नौकरी से अत्यधिक संतुष्ट नहीं हैं जो शिक्षा प्रणाली के लिए खतरनाक है।

**तालिका 1: माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की कार्य संतुष्टि से संबंधित आंकड़े**

| स्तर  | पुरुष (संख्या) | पुरुष (%) | महिला (संख्या) | महिला (%) | सभी (संख्या.) | सभी (%) |
|-------|----------------|-----------|----------------|-----------|---------------|---------|
| उच्च  | 100            | 20.92     | 106            | 25.85     | 206           | 23.19   |
| औसत   | 300            | 62.76     | 258            | 62.93     | 558           | 62.84   |
| निम्न | 78             | 16.32     | 46             | 11.22     | 122           | 13.74   |

#### भावनात्मक बुद्धिमत्ता के लिए वर्णनात्मक विश्लेषण

भावनात्मक बुद्धिमत्ता सूची से एकत्र किए गए डेटा को तालिका 4.2 में सारणीबद्ध किया गया है। भावी शिक्षकों की संवेगात्मक बुद्धि को तीन स्तरों में वर्गीकृत किया गया है जिनका उल्लेख पूर्ववर्ती अध्ययन में किया जा चुका है।

**तालिका 2: भावनात्मक बुद्धिमत्ता सूची के बारे में डेटा**

| स्तर  | पुरुष (संख्या) | पुरुष (%) | महिला (संख्या) | महिला (%) | सभी(संख्या.) | सभी (%) |
|-------|----------------|-----------|----------------|-----------|--------------|---------|
| उच्च  | 87             | 18.20     | 61             | 14.87     | 148          | 16.66   |
| औसत   | 321            | 67.15     | 293            | 71.46     | 614          | 69.14   |
| निम्न | 70             | 14.64     | 56             | 13.66     | 126          | 14.19   |

तालिका 2 से पता चलता है कि अधिकांश शिक्षक औसत भावनात्मक बुद्धि स्तर की सीमा में स्थित हैं। वर्तमान अध्ययन में 614 (69.14%) शिक्षकों ने भावनात्मक बुद्धि के औसत स्तर में वर्गीकृत किया है। 148 (16.66%) शिक्षकों ने उच्च स्तर की भावनात्मक बुद्धि में अपनी स्थिति दिखाई है और 126 (14.19%) भावनात्मक बुद्धि के निम्न स्तर में मौजूद हैं। पुरुष और महिला भावी शिक्षकों की तुलना में 87 (18.20%) पुरुष माध्यमिक विद्यालय के शिक्षक उच्च भावनात्मक बुद्धि स्तर पर स्थित हैं जबकि 61 (14.87%) महिला माध्यमिक विद्यालय

शिक्षक उच्च स्तर की भावनात्मक बुद्धि में स्थित हैं। भावनात्मक बुद्धि के औसत स्तर के मामले में संख्या 321 (67.15) और 293 (71.46) क्रमशः पुरुष और महिला के पास औसत स्तर की भावनात्मक बुद्धि है। भावनात्मक बुद्धि के निम्न स्तर में पुरुष शिक्षकों का अस्तित्व 70 (14.64%) है और महिला शिक्षकों के लिए 56 (13.66%) समान है। इन आँकड़ों से यह स्पष्ट है कि पुरुष माध्यमिक में उनकी महिला प्रतिपक्ष की तुलना में उच्च भावनात्मक बुद्धि होती है।

**तालिका 3: व्यक्तित्व लक्षणों से संबंधित आंकड़े**

| व्यक्तित्व गुण | स्तर     | पुरुष (संख्या) | पुरुष (%) | महिला (संख्या) | महिला (%) | सभी(संख्या.) | सभी (%) |
|----------------|----------|----------------|-----------|----------------|-----------|--------------|---------|
| बहिर्मुखता     | >सामान्य | 56             | 11.71     | 80             | 19.51     | 136          | 15.31   |
| कर्तव्यनिष्ठता | >सामान्य | 129            | 26.98     | 98             | 23.90     | 227          | 25.56   |
| सहमत्ता        | >सामान्य | 105            | 21.96     | 98             | 23.90     | 203          | 22.86   |
| विक्षिप्त      | >सामान्य | 120            | 25.10     | 102            | 24.88     | 222          | 25.00   |
| खुलापन         | >सामान्य | 68             | 14.22     | 32             | 7.80      | 100          | 11.26   |

तालिका से पता चलता है कि 11.71% पुरुष शिक्षक बहिर्मुखी हैं जबकि 19.51% महिला शिक्षक बहिर्मुखी हैं जो यह दर्शाता है कि महिला शिक्षक अपने पुरुष समकक्ष की तुलना में अधिक बहिर्मुखी हैं। दूसरी ओर 26.98% पुरुष शिक्षक महिला शिक्षकों की तुलना में कर्तव्यनिष्ठ हैं जो कि 23.90% है जिसका अर्थ है कि पुरुष शिक्षक महिला शिक्षकों की तुलना में अधिक तार्किक हैं। सहमत्ता विशेषता के संबंध में, यह पाया गया है कि 23.90% महिला शिक्षकों में ऐसी विशेषता है जो पुरुष शिक्षकों (21.96%) की तुलना में थोड़ी अधिक है। विक्षिप्त लक्षण के मामले में पुरुष (25.10%) और महिला शिक्षकों (24.88%) के बीच ऐसा कोई अंतर नहीं पाया जाता है। हालाँकि, 14.22% पुरुष शिक्षक महिला समकक्ष की तुलना में खुले विचारों वाले हैं जो कि केवल 7.80% है।

#### निष्कर्ष

वर्तमान खोजी अध्ययन भावनात्मक बुद्धिमत्ता, व्यक्तित्व और नौकरी से संतुष्टि के नए उभरते क्षेत्र के लिए एक मूल्यवान अतिरिक्त है। अध्ययन उत्कृष्ट सबूत प्रदान करता है कि कैसे नौकरी की संतुष्टि प्रभावित होती है और भावनात्मक बुद्धि, व्यक्तित्व और लिंग से संबंधित होती है। अध्ययन का प्रारंभिक उद्देश्य माध्यमिक शिक्षकों की उनके लिंग, भावनात्मक बुद्धि और बड़े पांच व्यक्तित्व लक्षणों के संबंध में नौकरी की संतुष्टि के बीच संबंध का पता लगाना था। कार्य संतुष्टि पैमाने (स्केल 1) से पता चलता है कि 62.84% शिक्षक औसत स्तर की संतुष्टि से संबंधित हैं। दूसरी ओर, 23.19 प्रतिशत शिक्षक उच्च स्तर की संतुष्टि में अपना

अस्तित्व दिखाते हैं और 13.74 प्रतिशत माध्यमिक शिक्षक निम्न स्तर पर हैं। इसका मतलब है कि 60% से अधिक माध्यमिक शिक्षक औसत रूप से संतुष्ट हैं। औसत संतुष्टि रखने वाले शिक्षकों की वर्तमान स्थिति का अर्थ बहुत खतरनाक है क्योंकि यह न केवल शिक्षक की व्यावसायिक स्थिति को नष्ट करता है बल्कि स्कूली जीवन की भावना को भी तबाह करता है।

#### संदर्भ

1. अमीनबीदोक्ति, (2017), तेहरान विद्युत ऊर्जा वितरण कंपनी के कर्मचारियों में भावनात्मक बुद्धिमत्ता और व्यक्तित्व लक्षणों और नौकरी की संतुष्टि के बीच संबंध, गुणवत्ता और उत्पादकता के ईरानी इलेक्ट्रिक उद्योग पत्रिका, वॉल्यूम। 5 (2)
2. मोचेचे, ई.के., बोसिरे, जे. और राबुरु, पी. (2017)। केन्या में माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि पर लिंग का प्रभाव, उन्नत और बहुविषयक सामाजिक विज्ञान के अंतर्राष्ट्रीय जर्नल, 3(2), 40-48।
3. कयालसरकार,(2016) अर्ध निजी और सरकारी-विद्यालयों, खेल विज्ञान और स्वास्थ्य के अंतर्राष्ट्रीय जर्नल, 6 (1), 89-99 में कार्यरत शारीरिक शिक्षा शिक्षकों के बीच नौकरी की संतुष्टि और नौकरी के तनाव का अध्ययन
4. अलनीदावी, (2016) जॉब सैटिस्फैक्शन पर इमोशनल इंटेलिजेंस का प्रभाव टेलीकम्युनिकेशन के जॉर्डन : स्टडी एप्लाइड में सेक्टर, इंटरनेशनल जर्नल ऑफ बिजनेस एडमिनिस्ट्रेशन, 6 (3), 63-71।
5. शिआनंद कुमारी, (2016)कांगड़ा के विद्यालय शिक्षकों के बीच नौकरी संतुष्टि और भावनात्मक खुफिया के बीच संबंध का अध्ययन
6. बुई,(2016)बिग फाइव पर्सनैलिटी ट्रैक्ट्स एंड जॉब सैटिस्फैक्शनसैपल नेशनल ए फ्रॉम साक्ष्य ए ., जर्नल ऑफ जनरल मैनेजमेंट, ४२ (३), २१३०-
7. शिन्, बी, आर. और कुमारी, एल. (2016)। हिमाचल प्रदेश के कांगड़ा जिले के स्कूल शिक्षकों के बीच नौकरी की संतुष्टि और भावनात्मक बुद्धिमत्ता के बीच संबंध का एक अध्ययन, पैसिफिक बिजनेस रिव्यू इंटरनेशनल, 8(11), पीपी। 9-13।
8. सिंह और कुमार(2016) प्राथमिक विद्यालय के शिक्षकों की नौकरी की संतुष्टि, भावनात्मक शैक्षिक अनुसंधान के यूरोपीय जर्नल, 5 (1), 1-9 पर भावनात्मक खुफिया और लिंग का प्रभाव।
9. अकोमोलफे, (2014) माध्यमिक विद्यालय के शिक्षकों के बीच नौकरी की संतुष्टिखुफिया भावनात्मक .;

#### भिन्नताके कारणक्रम पर प्रभाव का अध्ययन

व्यावसायिक तनाव और स्व में रूप के प्रभावकारिता-भविष्यवक्ता, शैक्षिक और सामाजिक अनुसंधान के जर्नल, 4 (3), 487-498।

10. तबाताबेअनद फ़राज़मेहर, (2015), द इमोशनल इंटेलिजेंस एंड ईरानी लैंग्वेज इंस्टीट्यूट टीचर्स जॉब सैटिस्फैक्शन, थ्योरी एंड प्रैक्टिस इन द लैंग्वेज स्टडीज, खंड 5, संख्या 1
11. मौसवी, एस.एच., यरमोहम्मदी, (2012) शारीरिक शिक्षा शिक्षकों की भावनात्मक खुफिया और नौकरी की संतुष्टि के संबंध, जैविक अनुसंधान के इतिहास, 3 (2), 780-788।
12. मोरडिएट, हबीब होनरी, (2012) द प्रमोशन ऑन द रिलेशनशिप इन द इमोशनल इंटेलिजेंस एंड जॉब सैटिस्फैक्शन विद कोइचर्स इन प्रीमियर अंडर -20 फुटबॉल लीग, इंटरनेशनल जर्नल ऑफ एकेडमिक रिसर्च इन बिजनेस एंड सोशल साइंसेज, वॉल्यूम। 2 नंबर 6

#### Corresponding Author

#### Bharti Chouhan\*

Research Scholar, Shri Krishna University, Chhatarpur M.P.